Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

11 juin 2026*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Transfert d'entreprises – Maintien des droits des travailleurs – Directive 2001/23/CE – Article 3, paragraphe 1 – Transfert au cessionnaire des obligations résultant d'un contrat de travail existant à la date du transfert d'entreprise – Faculté, pour les États membres, de prévoir la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire – Article 8 – Application de dispositions nationales plus favorables aux travailleurs – Transfert de l'obligation de paiement de droits salariaux non versés par le cédant – Possibilité d'appliquer une disposition nationale subordonnant le transfert d'une obligation à l'accord du créancier »

Dans l'affaire C-216/25,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Curtea de Apel Constanța (cour d'appel de Constanța, Roumanie), par décision du 18 mars 2025, parvenue à la Cour le 19 mars 2025, dans la procédure

ZN

contre

GSP Offshore SRL,

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. J. Passer, président de chambre, Mme M. L. Arastey Sahún (rapporteure), présidente de la cinquième chambre, et M. B. Smulders, juge,

avocat général : M. R. Norkus,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour la Commission européenne, par Mmes S. Delaude et L. Nicolae, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

* Langue de procédure : le roumain.

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, et de l'article 8 de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO 2001, L 82, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant ZN à GSP Offshore SRL, son ancien employeur, au sujet du paiement de droits salariaux correspondant au travail que ZN avait effectué pour cette société antérieurement à la date d'un transfert d'entreprise ayant eu lieu conformément à un accord conclu entre celle-ci et une autre société.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Aux termes des considérants 3 et 8 de la directive 2001/23 :

« (3) Des dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en particulier pour assurer le maintien de leurs droits.

[...]

(8) La sécurité et la transparence juridiques ont requis une clarification de la notion de transfert à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice. Cette clarification n'a pas modifié le champ d'application de la directive 77/187/CEE [du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (JO 1977, L 61, p. 26)] telle qu'elle a été interprétée par la Cour de justice. »

4 L'article 1er, paragraphe 1, sous a) et b), de la directive 2001/23 dispose :

« a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. »

5 L'article 3 de cette directive prévoit :

« 1. Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

[...]

4. a) Sauf si les États membres en disposent autrement, les paragraphes 1 et 3 ne s'appliquent pas aux droits des travailleurs à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux de sécurité sociale des États membres.

[...] »

6 L'article 8 de ladite directive énonce :

« La présente directive ne porte pas atteinte au droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires et administratives plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs. »

Le droit roumain

Le code du travail

7 L'article 173, paragraphe 2, de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (loi nº 53/2003 portant code du travail), du 24 janvier 2003 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, nº 72 du 5 février 2003), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « code du travail »), dispose :

« Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont intégralement transférés au cessionnaire. »

La loi nº 67/2006

8 Aux termes de l'article 5, paragraphe 1, de la Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora (loi nº 67/2006 concernant la protection des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements), du 22 mars 2006 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, nº 276 du 28 mars 2006, ci-après la « loi nº 67/2006 ») :

« Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail individuels et des conventions collectives applicables existant à la date du transfert sont intégralement transférés au cessionnaire. »

Le code civil

9 L'article 1605 de la Legea nr. 287/2009 privind Codul civil al României (loi nº 287/2009 portant code civil roumain), du 17 juillet 2009 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, nº 511 du 24 juillet 2009, ci-après le « code civil »), dispose :

« La cession de dette convenue avec le débiteur produit ses effets uniquement si le créancier y consent. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

10 ZN était employé, sur une plateforme pétrolière, par GSP Offshore.

11 Par une lettre du 21 février 2024 notifiée à l'ensemble de ses salariés, y compris ZN, GSP Offshore a annoncé que son personnel serait repris par OMV Petrom Energy Solutions SRL (ci-après « OMV Petrom ») en raison d'un transfert d'entreprise, conformément à un accord conclu entre ces deux sociétés le 8 février 2024 (ci-après le « transfert en cause »). OMV Petrom est ainsi devenue le nouvel employeur de ces salariés.

12 OMV Petrom a informé l'avocat de ZN qu'elle était d'avis que les droits salariaux dus par GSP Offshore à la date du transfert en cause, correspondant au travail que ZN avait effectué pour cette dernière société avant cette date, restaient à la charge de ladite société, de sorte que OMV Petrom ne devait pas assumer l'obligation de paiement de ces droits salariaux.

13 ZN a introduit un recours, devant le Tribunalul Constanța (tribunal de grande instance de Constanța, Roumanie), tendant à ce que GSP Offshore soit condamnée au paiement desdits droits salariaux.

14 Par un jugement du 11 octobre 2024, cette juridiction a rejeté ce recours au motif que, du fait du transfert en cause, tous les droits et obligations du cédant avaient été transférés au cessionnaire, à savoir OMV Petrom, si bien que GSP Offshore, en tant que cédant, avait été libérée de toute obligation de paiement des droits salariaux réclamés.

15 ZN a interjeté appel de ce jugement devant la Curtea de Apel Constanța (cour d'appel de Constanța, Roumanie), qui est la juridiction de renvoi, en faisant valoir que GSP Offshore restait tenue de payer ces droits salariaux et en invoquant le fait que OMV Petrom n'assumait pas l'obligation de paiement desdits droits salariaux. ZN contesterait ainsi que les obligations relatives aux mêmes droits salariaux aient été transférées de GSP Offshore à OMV Petrom.

16 Cette juridiction indique que, dans d'autres litiges ayant le même objet et opposant GSP Offshore à d'autres de ses anciens salariés, elle a jugé que cette société, en tant que cédant, restait tenue de payer les droits salariaux non versés, ceux-ci n'ayant pas été transférés au cessionnaire.

17 Elle relève que, conformément à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23, les droits et les obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert d'entreprise sont intégralement transférés au cessionnaire, si bien que, en vertu de cette disposition, une véritable cession de dette s'opérerait du fait de ce transfert. Ladite disposition aurait été transposée dans le droit national par l'article 5, paragraphe 1, de la loi nº 67/2006 ainsi que par l'article 173, paragraphe 2, du code du travail.

18 En revanche, le législateur roumain n'aurait pas mis en œuvre, dans la réglementation nationale, la faculté prévue à l'article 3, paragraphe 1, second alinéa, de cette directive, conformément auquel les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert d'entreprise, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail existant à la date du transfert.

19 Dans ce contexte, la juridiction de renvoi fait référence à l'arrêt du 5 mai 1988, Berg et Busschers (144/87 et 145/87, EU:C:1988:236), dans lequel la Cour a interprété l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187, qui a été abrogée et remplacée par la directive 2001/23.

20 Dans cet arrêt, la Cour a dit pour droit que cette disposition doit être interprétée en ce sens que, après la date du transfert d'entreprise, le cédant est libéré de ses obligations résultant du contrat ou de la relation de travail en raison du seul fait du transfert, même si les travailleurs employés dans l'entreprise ne consentent pas à cet effet ou s'ils s'y opposent, sous réserve toutefois de la faculté des États membres de prévoir la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire après la date du transfert.

21 Cela étant, la juridiction de renvoi considère que les appréciations de la Cour dans ledit arrêt doivent être comprises au regard du contexte des relations de travail existant au moment où elle a statué. Or, à l'heure actuelle, il conviendrait de tenir compte tant de l'évolution de la jurisprudence de la Cour, notamment en ce qui concerne la notion de « transfert d'entreprise », au sens de la directive 2001/23, que des évolutions en matière de relations de travail qui démontreraient que les dispositions de cette directive pourraient être invoquées dans un but contraire à celui qu'elle poursuit, à savoir en vue de priver les salariés de la protection de leurs droits dans le cadre d'un transfert d'entreprise, et non pour garantir cette protection.

22 S'agissant de la notion de « transfert d'entreprise », la juridiction de renvoi affirme que, à la date de l'adoption de la directive 77/187, la solution selon laquelle le cessionnaire devait reprendre les dettes du cédant nées avant le transfert d'entreprise était logique, car le cessionnaire reprenait les moyens de l'entreprise, les contrats et les créances afin de pouvoir assurer le paiement des droits salariaux non versés. Toutefois, depuis lors, la Cour aurait jugé, notamment dans l'arrêt du 11 mars 1997, Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141), que la reprise d'une collectivité de travailleurs peut constituer un transfert d'entreprise, sans nécessairement exiger la reprise d'un ensemble d'actifs corporels, de moyens de production ou d'autres éléments d'actif.

23 Il serait ainsi possible qu'un transfert d'entreprise implique uniquement la reprise d'un certain nombre de salariés, à l'exclusion de tout élément d'actif, comme dans le cas du litige au principal, et que le cédant soit libéré de toute obligation de payer des droits salariaux non versés, lesquels seraient transférés, sans le consentement des salariés, au cessionnaire.

24 Concernant ce litige, la juridiction de renvoi affirme qu'il ressort des informations publiquement disponibles relatives à OMV Petrom que cette société dispose d'un capital social d'un montant de 2 000 lei roumains (RON) (environ 400 euros), ce qui ne permettrait pas de couvrir les droits salariaux dus à l'ensemble des salariés transférés.

25 Selon cette juridiction, dans un tel cas de figure, il y a lieu de considérer que l'objectif de la directive 2001/23 n'est pas atteint. Au contraire, les dispositions de l'article 3, paragraphe 1, de cette directive constitueraient le moyen de priver les salariés de la garantie de paiement des droits salariaux non versés.

26 Dans ce contexte, d'une part, ladite juridiction se demande si elle peut considérer qu'une disposition à caractère général, telle que l'article 1605 du code civil, qui subordonne la cession de dette au consentement du créancier, constitue la traduction dans le droit national de la faculté prévue à l'article 3, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 2001/23.

27 D'autre part, la même juridiction rappelle que l'article 8 de ladite directive permet aux États membres d'appliquer des dispositions législatives, réglementaires et administratives plus favorables aux travailleurs. À cet égard, elle affirme que l'article 1605 du code civil serait plus favorable au travailleur qui, considérant que la règle prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la même directive lui est en réalité préjudiciable, choisirait de poursuivre le cédant plutôt que le cessionnaire.

28 Ainsi, la juridiction de renvoi se demande si, afin de garantir aux salariés la possibilité de récupérer les droits salariaux non versés par le cédant avant le transfert d'entreprise, elle peut faire application de l'article 1605 du code civil, ce qui impliquerait que, en l'absence de consentement du créancier, à savoir le salarié, quant à la cession de la dette relative à ces droits salariaux, le cédant ne serait pas considéré comme étant libéré de l'obligation de paiement de ceux-ci.

29 Selon cette juridiction, une telle possibilité pourrait être retenue, en premier lieu, dans l'hypothèse où la faculté pour les États membres de mettre en œuvre l'article 3, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 2001/23 pourrait être transposée dans le droit national au moyen de dispositions à caractère général, telles que celles du code civil, et non uniquement au moyen de dispositions spéciales indiquant expressément qu'elles visent à transposer cette directive.

30 S'il devait être considéré que cette faculté ne peut être mise en œuvre par une disposition à caractère général, la question se poserait de savoir, en second lieu, si l'article 8 de cette directive permet aux juridictions nationales d'appliquer une telle disposition à caractère général en tant que règle plus favorable aux travailleurs que celle prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive.

31 Dans ces conditions, la Curtea de Apel Constanța (cour d'appel de Constanța) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 3, paragraphe 1, de la [directive 2001/23] doit-il être interprété en ce sens que :
   a) il s'oppose à ce qu'une disposition légale nationale à caractère général qui subordonne le transfert d'une obligation entre deux débiteurs [à] l'accord du créancier s'applique également, dans le cas d'un transfert régi par cette directive, aux obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert qui ont été transférées au cessionnaire ?
   b) il est possible de considérer que l'exception prévue au second alinéa de ce paragraphe a été établie par une disposition légale nationale à caractère général adoptée postérieurement à la loi de transposition de ladite directive, disposition à caractère général qui subordonne le transfert d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, ou bien cette exception doit-elle être établie par une disposition légale spéciale ?

2) En cas de réponses négatives aux deux [volets de la première question], l'article 8 de la directive 2001/23 peut-il être interprété en ce sens qu'il permet aux États (et notamment aux juridictions nationales) d'appliquer une disposition à caractère général qui subordonne le transfert, par le cédant au cessionnaire, des obligations en matière de droits salariaux nées

antérieurement au transfert à l'accord du salarié créancier, en tant que disposition plus favorable que l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de [cette directive], telle [que ladite directive] a été transposée par la loi nationale spéciale ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

32 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à l'application, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, au sens de cette directive, et s'agissant du paiement de droits salariaux non versés par le cédant, d'une disposition nationale qui subordonne la cession d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, de sorte que le transfert au cessionnaire des obligations du cédant relatives au paiement de ces droits salariaux serait soumis au consentement du travailleur concerné, et si le fait que cette disposition nationale présente un caractère général ou un caractère spécial a une incidence à cet égard.

33 Il y a lieu de rappeler que cet article 3, paragraphe 1, prévoit, à son premier alinéa, que les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert d'entreprise sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

34 En outre, ledit article 3, paragraphe 1, dispose, à son second alinéa, que les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert d'entreprise, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

35 D'emblée, il convient de relever qu'il ressort de la demande de décision préjudicielle que le législateur roumain a transposé l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23 tant à l'article 5, paragraphe 1, de la loi nº 67/2006 qu'à l'article 173, paragraphe 2, du code du travail mais qu'il n'a pas mis en œuvre, dans ces dispositions nationales, la faculté prévue à l'article 3, paragraphe 1, second alinéa, de cette directive.

36 Cela étant, la juridiction de renvoi se demande s'il lui est loisible de considérer que cette faculté a été mise en œuvre au moyen d'une disposition nationale à caractère général, telle que l'article 1605 du code civil, qui subordonne la cession de dette au consentement du créancier. En effet, elle tend à considérer que, dans le cadre du transfert en cause, il conviendrait de juger que l'obligation de paiement des droits salariaux dus par le cédant au travailleur concerné avant la date de ce transfert n'a pas été, en l'absence de consentement de ce travailleur, transférée au cessionnaire.

37 À cet égard, en premier lieu, il y a lieu de rappeler que, au point 11 de l'arrêt du 5 mai 1988, Berg et Busschers (144/87 et 145/87, EU:C:1988:236), la Cour a jugé, s'agissant de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187, qui était en substance équivalent à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23, que le transfert d'une entreprise entraîne le transfert de plein droit, du cédant au cessionnaire, des obligations résultant pour l'employeur du contrat ou de la relation de travail, sous réserve toutefois de la faculté des États membres de prévoir la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire après le transfert. La Cour en a déduit que, à moins que les États membres n'utilisent cette faculté, le cédant est libéré de ses obligations en tant qu'employeur par le seul fait du transfert et que cet effet juridique n'est pas subordonné à l'accord des travailleurs concernés.

38 Au point 12 de cet arrêt, la Cour a constaté qu'une telle interprétation était conforme à l'objectif poursuivi par la directive 77/187, consistant à assurer le maintien des droits des travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise, en leur permettant de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant.

39 En outre, au point 13 dudit arrêt, elle a relevé que, en prévoyant un tel transfert de plein droit des obligations découlant du contrat de travail, cette directive écartait le principe – invoqué par les requérants au principal dans l'affaire ayant donné lieu au même arrêt – selon lequel le changement de débiteur ne peut se faire qu'avec le consentement du créancier. Elle a ajouté que, en accordant aux États membres la faculté de prévoir la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire après le transfert, l'article 3, paragraphe 1, second alinéa, de ladite directive leur permettait de concilier la règle du transfert de plein droit des obligations découlant du contrat de travail avec des principes de leurs ordres juridiques internes.

40 Ainsi, la Cour a dit pour droit que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 devait être interprété en ce sens que, après la date du transfert d'entreprise, le cédant est libéré de ses obligations résultant du contrat ou de la relation de travail en raison du seul fait du transfert, même si les travailleurs employés dans l'entreprise ne consentent pas à cet effet ou s'ils s'y opposent, sous réserve toutefois de la faculté des États membres de prévoir la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire après la date du transfert (arrêt du 5 mai 1988, Berg et Busschers, 144/87 et 145/87, EU:C:1988:236, point 14).

41 Or, ainsi qu'il ressort du point 35 du présent arrêt, le législateur roumain n'a pas, dans les dispositions nationales visées à ce point, mis en œuvre cette faculté de prévoir la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire, en application de l'article 3, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 2001/23.

42 En deuxième lieu, il importe de rappeler que la Cour a également jugé que la mise en œuvre des droits conférés aux travailleurs par la directive 2001/23, en particulier par l'article 3, paragraphe 1, de celle-ci, ne saurait être subordonnée au consentement ni du cédant ou du cessionnaire, ni des représentants des travailleurs ou des travailleurs eux-mêmes, sous la seule réserve, en ce qui concerne ces derniers, de la possibilité qui leur est ouverte de décider librement de ne pas poursuivre la relation de travail avec le nouveau chef d'entreprise postérieurement audit transfert (voir, en ce sens et par analogie, arrêts du 25 juillet 1991, d'Urso e.a., C-362/89, EU:C:1991:326, point 11 ; du 24 janvier 2002, Temco, C-51/00, EU:C:2002:48, points 35 et 36, ainsi que du 26 mai 2005, Celtec, C-478/03, EU:C:2005:321, point 37).

43 À cet égard, il y a lieu de relever que cette dernière réserve ne semble pas pertinente dans le cadre de l'affaire au principal. En effet, selon les indications qui ressortent de la demande de décision préjudicielle et qu'il incombe, le cas échéant, à la juridiction de renvoi de confirmer, en l'occurrence, le travailleur concerné conteste non pas la poursuite de sa relation de travail avec le cessionnaire, mais seulement le fait que le cédant, à la suite du transfert en cause, aurait été libéré des obligations relatives au paiement des droits salariaux correspondant au travail que ce travailleur avait effectué pour ce cédant.

44 En troisième et dernier lieu, il découle de la jurisprudence que le transfert prévu à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23 englobe l'ensemble des droits des travailleurs, pour autant qu'ils ne relèvent pas d'une des exceptions à l'application de cette disposition prévues à l'article 3, paragraphe 4, de cette directive (voir, en ce sens, ordonnance du 28 janvier 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, point 52 et jurisprudence citée), et ce

indépendamment du fait que ces droits soient nés postérieurement ou antérieurement au transfert d'entreprise (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 7 février 1985, Abels, 135/83, EU:C:1985:55, points 37 et 38).

45 La Cour a également précisé que, dans la mesure où l'article 3, paragraphe 1, second alinéa, de ladite directive autorise les États membres à prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, « après la date du transfert », responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert, c'est en premier lieu au cessionnaire qu'incombe la responsabilité de faire face aux charges résultant des droits des travailleurs existant au moment du transfert (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 7 février 1985, Abels, 135/83, EU:C:1985:55, point 36).

46 Par conséquent, et eu égard également à la jurisprudence rappelée aux points 39 et 44 du présent arrêt, il y a lieu d'écarter la pertinence, pour l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23, d'un principe, tel que celui auquel correspond la règle reprise à l'article 1605 du code civil, selon lequel un débiteur ne peut transférer ses dettes à un tiers sans l'accord de ses créanciers, et ce y compris s'agissant du transfert de l'obligation de paiement des droits salariaux dus par le cédant au travailleur concerné avant la date du transfert d'entreprise, sous réserve toutefois de la faculté des États membres, visée au second alinéa de cet article 3, paragraphe 1, de prévoir la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire après cette date.

47 En ce qui concerne plus particulièrement ce second alinéa, il y a lieu de souligner que celui-ci vise non pas à déroger au principe de base, posé au premier alinéa dudit article 3, paragraphe 1, selon lequel le cessionnaire devient, du fait du transfert, responsable des obligations résultant du contrat de travail, mais à permettre de compléter l'application de ce principe de base en prévoyant que cette responsabilité peut continuer à incomber, en plus du cessionnaire, au cédant.

48 Ainsi, le second alinéa de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23 ne permet pas de faire obstacle audit principe de base, conformément auquel les obligations résultant du contrat de travail sont transférées de plein droit au cessionnaire, et ce même si les travailleurs employés dans l'entreprise ne consentent pas à cet effet ou s'ils s'y opposent, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence visée au point 40 du présent arrêt.

49 Il s'ensuit que cette disposition ne saurait en aucun cas être mise en œuvre au moyen d'une règle ayant pour effet de subordonner le transfert de ces obligations au consentement du travailleur, et ce indépendamment du fait, mis en exergue dans la première question, qu'une telle règle soit prévue par une disposition nationale à caractère général ou à caractère spécial.

50 Il importe encore de relever que cette interprétation de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23 ne saurait être remise en cause par les éléments avancés par la juridiction de renvoi dans sa demande de décision préjudicielle, tels qu'ils sont rappelés au point 21 du présent arrêt.

51 En effet, en premier lieu, cette juridiction affirme que, depuis l'arrêt du 5 mai 1988, Berg et Busschers (144/87 et 145/87, EU:C:1988:236), la jurisprudence de la Cour relative à la notion de « transfert d'entreprise » a évolué, comme le démontrerait l'arrêt du 11 mars 1997, Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141).

52 À cet égard, il suffit de relever que le principe selon lequel les droits et les obligations qui résultent des contrats de travail existant à la date du transfert d'entreprise sont transférés de plein droit au cessionnaire, sans qu'un tel effet puisse être subordonné au consentement, notamment, des travailleurs, est un principe bien établi dans la jurisprudence de la Cour postérieure à l'arrêt du 5 mai 1988, Berg et Busschers (144/87 et 145/87, EU:C:1988:236), comme le montre, en particulier, la jurisprudence citée au point 42 du présent arrêt.

53 En tout état de cause, ainsi qu'il découle du considérant 8 de la directive 2001/23, si la sécurité et la transparence juridiques ont requis une clarification de la notion de « transfert » à la lumière de la jurisprudence de la Cour, il n'en reste pas moins qu'une telle clarification, figurant à l'article 1er, paragraphe 1, sous b), de ladite directive, n'a pas eu pour effet de modifier le champ d'application de la directive 77/187 ni, par conséquent, celui de la directive 2001/23.

54 En second lieu, la juridiction de renvoi affirme que les évolutions en matière de relations de travail démontrent que les dispositions de la directive 2001/23 pourraient être invoquées dans un but contraire à celui poursuivi par celle-ci, à savoir en vue de priver les travailleurs de la protection de leurs droits dans le cadre d'un transfert d'entreprise, et non pour garantir cette protection.

55 À cet égard, il convient de rappeler, comme il a été relevé au point 38 du présent arrêt, que, ainsi qu'il ressort de l'article 3 de cette directive, lu à la lumière de son considérant 3, celle-ci vise à protéger les travailleurs en assurant le maintien de leurs droits en cas de changement de chef d'entreprise, en leur permettant de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant. L'objet de la même directive est de garantir, autant que possible, la continuation des contrats ou des relations de travail, sans modification, avec le cessionnaire, afin d'empêcher que les travailleurs concernés ne soient placés dans une position moins favorable du seul fait du transfert d'entreprise (arrêt du 9 septembre 2020, TMD Friction et TMD Friction EsCo, C-674/18 et C-675/18, EU:C:2020:682, point 48 ainsi que jurisprudence citée). Cela étant, ainsi qu'il résulte des points 37 et 38 du présent arrêt, un tel transfert a, sous réserve de la mise en œuvre de la faculté prévue au second alinéa du paragraphe 1 de cet article 3, non pertinente en l'occurrence, également pour effet de libérer le cédant de ses obligations en tant qu'employeur.

56 Or, et ainsi que la Commission européenne le relève dans ses observations écrites, il y a lieu de rappeler que l'application de la réglementation de l'Union ne saurait être étendue jusqu'à couvrir les opérations qui sont réalisées dans le but de bénéficier frauduleusement ou abusivement des avantages prévus par le droit de l'Union. Il ressort d'une jurisprudence bien établie que la preuve d'une pratique abusive nécessite, d'une part, un ensemble de circonstances objectives desquelles il résulte que, malgré un respect formel des conditions prévues par la réglementation applicable de l'Union, l'objectif poursuivi par cette réglementation n'a pas été atteint et, d'autre part, un élément subjectif consistant en la volonté d'obtenir un avantage résultant de ladite réglementation de l'Union en créant artificiellement les conditions requises pour son obtention (arrêt du 30 octobre 2025, Mercedes-Benz Bank et Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, points 79 et 81 ainsi que jurisprudence citée).

57 C'est en définitive à la juridiction nationale qu'il appartient de vérifier l'existence d'une pratique abusive dans le litige pendant devant elle, en prenant en compte tous les faits et les circonstances de l'espèce, y compris ceux postérieurs à l'opération dont le caractère abusif est allégué (arrêt du 30 octobre 2025, Mercedes-Benz Bank et Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, point 82 ainsi que jurisprudence citée).

58 Eu égard à l'ensemble des motifs qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à l'application, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, au sens de cette directive, et s'agissant du paiement de droits salariaux non versés par le cédant, d'une disposition nationale qui subordonne la cession d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, de sorte que le transfert au cessionnaire des obligations du cédant relatives au paiement de ces droits salariaux serait soumis au consentement du travailleur concerné, et ce indépendamment du fait que cette disposition nationale présente un caractère général ou un caractère spécial.

Sur la seconde question

59 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 8 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il permet l'application, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, au sens de cette directive, et s'agissant du paiement de droits salariaux non versés par le cédant, d'une disposition nationale qui subordonne la cession d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, de sorte que le transfert au cessionnaire des obligations du cédant relatives au paiement de ces droits salariaux serait soumis au consentement du travailleur concerné.

60 Cet article 8 prévoit que ladite directive ne porte pas atteinte au droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires et administratives plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs.

61 À cet égard, il y a lieu de rappeler que la même directive ne vise qu'à une harmonisation partielle de la matière qu'elle régit, en étendant, pour l'essentiel, la protection garantie aux travailleurs de façon autonome par le droit des différents États membres également à l'hypothèse d'un transfert d'entreprise. Elle ne tend pas à instaurer un niveau de protection uniforme pour l'ensemble de l'Union européenne en fonction de critères communs (arrêt du 11 septembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, point 22 et jurisprudence citée).

62 Toutefois, l'application de dispositions nationales plus favorables aux travailleurs, en vertu de l'article 8 de la directive 2001/23, ne saurait avoir pour effet de porter atteinte à la protection minimale garantie aux travailleurs par cette directive et, en particulier, par l'article 3, paragraphe 1, de celle-ci, conformément auquel les droits et les obligations résultant du contrat de travail sont transférés de plein droit au cessionnaire (voir, en ce sens et par analogie, arrêts du 19 novembre 2019, TSN et AKT, C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 35 ainsi que jurisprudence citée, et du 2 mars 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, point 51).

63 L'application de telles dispositions nationales ne saurait davantage porter atteinte à la cohérence de ladite directive ou aux objectifs qu'elle poursuit (voir, en ce sens et par analogie, arrêts du 19 novembre 2019, TSN et AKT, C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 51, ainsi que du 12 juin 2025, Tallinna linn, C-219/24, EU:C:2025:442, point 48).

64 Or, à supposer même qu'une disposition nationale subordonnant la cession d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, telle que l'article 1605 du code civil, constitue une disposition plus favorable aux travailleurs que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23, force est de constater que l'application d'une telle disposition nationale méconnaîtrait le principe de base qui sous-tend cet article 3, paragraphe 1, selon lequel le cessionnaire devient, du fait du transfert, responsable de plein droit des obligations résultant du contrat de travail, y compris

lorsque les travailleurs concernés ne consentent pas à cet effet ou s'y opposent, ainsi que cela résulte de la réponse apportée à la première question. Dans ces conditions, l'application d'une telle disposition nationale porterait atteinte à la cohérence de cette directive ainsi qu'à la protection minimale garantie aux travailleurs par celle-ci, en particulier par ledit article 3, paragraphe 1.

65 Eu égard à l'ensemble des motifs qui précèdent, il y a lieu de répondre à la seconde question que l'article 8 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à l'application, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, au sens de cette directive, et s'agissant du paiement de droits salariaux non versés par le cédant, d'une disposition nationale qui subordonne la cession d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, de sorte que le transfert au cessionnaire des obligations du cédant relatives au paiement de ces droits salariaux serait soumis au consentement du travailleur concerné.

Sur les dépens

66 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (dixième chambre) dit pour droit :

1) **L'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements,**

   doit être interprété en ce sens que :

   il s'oppose à l'application, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, au sens de cette directive, et s'agissant du paiement de droits salariaux non versés par le cédant, d'une disposition nationale qui subordonne la cession d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, de sorte que le transfert au cessionnaire des obligations du cédant relatives au paiement de ces droits salariaux serait soumis au consentement du travailleur concerné, et ce indépendamment du fait que cette disposition nationale présente un caractère général ou un caractère spécial.

2) **L'article 8 de la directive 2001/23**

   doit être interprété en ce sens que :

   il s'oppose à l'application, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, au sens de cette directive, et s'agissant du paiement de droits salariaux non versés par le cédant, d'une disposition nationale qui subordonne la cession d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, de sorte que le transfert au cessionnaire des obligations du cédant relatives au paiement de ces droits salariaux serait soumis au consentement du travailleur concerné.

Signatures